Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
СМОЛЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019 – 2021 гг.

Рассмотрен и утвержден на
конференции университета
27.12.2018 г.

Исполняющий обязанности ректора

_____________ **М. Н. Артеменков**

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников

_____________ **А. В. Клецкин**

Центральный Совет
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован №02-1126/29-55-1126/кд
от "11" марта 2019 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectrnet.ru

Смоленск 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет» (далее – СмолГУ, университет) представляет собой локальный правовой акт, принятый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (ред. от 27.11.2017), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (ред. от 29.07.2017) (далее – Закон об образовании), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) (далее – Закон о профсоюзах), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее – Отраслевое соглашение) и регулирующий социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в Смоленском государственном университете на основе согласования взаимных интересов и на принципах социального партнерства, в соответствии со ст. 24 ТК РФ.

1.2. Коллективный договор заключается между работодателем в лице исполняющего обязанности ректора СмолГУ М. Н. Артеменкова, с одной стороны, и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников А.В. Клецкина, с другой стороны (далее – Стороны).

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников университета.

1.4. Стороны договорились, что при разработке, ведении переговоров и заключении Коллективного договора, полномочное представительство интересов всех работников СмолГУ осуществляет первичная профсоюзная организация сотрудников СмолГУ (далее – ППО) в лице профсоюзного комитета сотрудников университета (ст. 37 ТК РФ).

1.5. Действие Коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из Сторон не заявит о его прекращении, то настоящий договор действует в течение следующих трех лет до тех пор, пока Стороны не заключат новый Коллективный договор.

1.6. Подписанный Сторонами Коллективный договор в установленные сроки направляется ректором СмолГУ в соответствующие органы для уведомительной регистрации.

1.7. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон, преимущественно дополнительные, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СмолГУ, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя ППО, подписавшего настоящий Коллективный договор.

1.9. Содержание и структура Коллективного договора определены соглашением Сторон. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. *Общие положения*
2. *Трудовые отношения. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников*
3. *Система оплаты и нормирование труда*
4. *Рабочее время*
5. *Время отдыха*
6. *Условия и охрана труда*
7. *Социальные гарантии работников университета*
8. *Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников*
9. *Контроль за выполнением Коллективного договора*
10. *Ответственность за невыполнение Коллективного договора*

1.10. Стороны договорились, что отдельные вопросы трудовых отношений регулируются нижеследующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, которые принимаются ученым советом СмолГУ по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников университета и утверждаются ректором СмолГУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет»;
- Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет»;
- Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет».

1.11. Все условия Коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для Сторон. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Условия Коллективного договора, ухудшающие по сравнению с федеральным законодательством положение работников, недействительны.

1.13. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

1.14. При принятии федеральных законов по вопросам, которые нашли закрепление в Коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников

2.1. Стороны Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения работодателя и работника при поступлении его на работу в университет устанавливаются в соответствии с ТК РФ, Законом об образовании, Уставом СмолГУ, настоящим Коллективным договором и регулируются трудовым договором, заключенным с работником. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника СмолГУ по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.3. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые без установленного ТК РФ порядка учета мнения профсоюзного комитета сотрудников СмолГУ, не подлежат применению (ст. 371, 372 ТК РФ).

2.4. Штаты преподавателей и сотрудников университета утверждаются ректором, исходя из задач и специфики вуза в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения руководителей структурных подразделений и с участием в обсуждении и принятии решения профсоюзного комитета сотрудников университета.

2.5. Работники университета в своей профессиональной деятельности руководствуются Уставом СмолГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы и иными локальными нормативными актами университета, приказами и распоряжениями ректора СмолГУ, трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

2.6. Найм преподавателей и сотрудников производится ректором вуза на договорной основе с учетом рекомендаций структурного подразделения. Основным документом, регулирующим отношения работника и работодателя, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также действующим Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.7. Трудовой договор с работниками университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.8. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 ТК РФ.

2.9. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке и в случаях, установленных

законодательством Российской Федерации (Приказ Минобрнауки РФ № 749 от 23.07.2015), с учетом локального нормативного акта университета.

2.10. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, которое утверждается федеральным органом исполнительной власти.

2.11. На работу в университет не принимаются лица (ст. 331 ТК РФ):

- не имеющие соответствующего образовательного ценза;
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.12. Работодатель, его полномочные представители при заключении трудового договора с работником обязаны ознакомить работника под его личную подпись с Уставом СмолГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в СмолГУ и относящимися к трудовой функции работника.

2.13. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

Все вопросы, связанные с изменением структуры университета, приводящие к изменению положения работников, связанных с изменением условий заключенных с ними трудовых договоров, предварительно рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета сотрудников университета.

2.14. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представить в профсоюзный комитет сотрудников информацию о планируемом сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

2.15. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- работники, заключившие договор с работодателем на дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;

- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работники, проработавшие в СмолГУ свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.

2.16. Стороны проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.17. При увольнении по инициативе работника в связи с уходом на пенсию по старости работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, а проработавшему в университете свыше 10 лет – не менее одной заработной платы.

2.18. Преподаватели, сотрудники имеют право заключать договоры с администрацией вуза на проведение научно-исследовательских работ и проведение платных дополнительных образовательных услуг за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.

2.19. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника, в формах стажировки, курсов, творческого отпуска, семинара и иных формах. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

3. Система оплаты и нормирование труда

Стороны договора исходят из того, что система оплаты труда должна обеспечивать реализацию

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04. 2014 г. № 722-р («Дорожная карта»)

в части повышения уровня оплаты труда отдельных категорий работников с учетом показателей и критериев эффективности их деятельности.

3.1. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий федерального бюджета на организацию обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств, поступа-

ющих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

3.2. Размер заработной платы работников СмолГУ регламентируется Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет» (далее – Положение об оплате труда), которое принимается ученым советом университета по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников университета и утверждается ректором СмолГУ.

3.3. Заработная плата работника университета состоит из *должностного оклада*, выплат *компенсационного* характера и выплат *стимулирующего* характера.

3.4. Ректор СмолГУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет минимальные размеры окладов по профессионально-квалификационным группам (ПКГ), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с принятым по согласованию с профсоюзным комитетом Положением об оплате труда работников СмолГУ (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ).

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.6. Размеры должностных окладов устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) путем умножения минимального (базового) размера оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, учитывающего размеры надбавок за ученые степени и по должностям.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.8. Работодатель обязуется вносить по мере необходимости и (или) по ходатайству профсоюзного комитета сотрудников изменения и дополнения в действующее Положение об оплате труда.

3.9. В университете устанавливаются следующие виды *компенсационных* выплат:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда;
– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.12. В университете устанавливаются следующие виды *стимулирующих* выплат:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;
– выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
– премиальные выплаты по итогам работы.

3.13. Стимулирующие выплаты дифференцируются:

– по характеру выплат на надбавки и доплаты, входящие в постоянную и переменную части заработной платы;
– по длительности выплат на надбавки и доплаты, носящие разовый и длительный характер.

3.14. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к базовому окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора в пределах средств на оплату труда.

3.16. Работник университета не может быть премирован в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.17. Работодатель осуществляет регулирование оплаты труда с учетом возможности перераспределения средств, при этом, объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не более 30 процентов средств, предназначенных на оплату труда.

3.18. Работникам, систематически нарушающим Правила внутреннего трудового распорядка, независимо от мер дисциплинарного взыскания:

– снимается стимулирующая надбавка на срок, определяемый ректором университета;
– не оказывается материальная помощь из профсоюзного бюджета в течение года.

3.19. Работодатель обязуется:

– предоставить работникам право беспрепятственно и бесплатно получать справки о зарплате;
– осуществлять индексацию заработной платы в порядке, установленном решением Правительства Российской Федерации об индексации заработной платы работников бюджетной сферы;
– ежегодно подводить итоги и совершенствовать методику рейтинговой оценки эффективности и качества работы ППС для определения размеров стимулирующих выплат.

3.20. В соответствии с ТК РФ в университете устанавливаются единые сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (с интервалом в 15 календарных дней) в следующие сроки:

- за первую половину месяца (до 40% месячного оклада) – 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 5 числа следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В исключительных случаях дни выплат могут быть перенесены (изменены) по согласованию с банком и профсоюзным комитетом сотрудников университета (ст. 136 ТК РФ).

3.21. Заработная плата работникам университета, держателям банковских карт, эмитированных банком в рамках зарплатного проекта, перечисляется на банковский счет работника на основании соответствующего договора между банком и университетом и личного заявления работника (ст. 136 ТК РФ).

3.22. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом сотрудников форму расчетного листка.

3.23. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.24. Учебная нагрузка для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу планируется на учебный год в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и не может превышать 900 часов из расчета на одну ставку.

3.25. Конкретный объем годовой учебной нагрузки определяется Положением о планировании учебной работы, утвержденным Ученым советом СмолГУ по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников в соответствии с пунктом 6.4. раздела VI Приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. от 29.06.2016).

3.26. Объем и виды учебной нагрузки ППС отражаются в индивидуальном плане педагогического работника, принимаемом ежегодно до начала учебного года.

4. Рабочее время

Трудовой распорядок в университете определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), принятыми Ученым советом университета по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников университета и утвержденными ректором СмолГУ (ст.190 ТК РФ; ст. 372 ТК РФ).

Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства работников и студентов.

4.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для сотрудников университета – 40 часов, для ППС устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (часть 1 ст. 333 ТК РФ). Учебные занятия рекомендуется проводить в течение пяти первых дней недели. Суббота рекомендуется для научной работы, проведения консультаций, культурно-массовых, спортивных и других мероприятий. Воскресенье – общий выходной день.

4.2. Стороны договорились, что структурные подразделения университета вправе переходить на пятидневную рабочую неделю для учебно-вспомогательного персонала, не нарушая графика учебного процесса согласно приказу ректора по согласованию с профкомом сотрудников.

4.3. Учебная работа преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом. Лекционная нагрузка педагогических работников не может превышать шести академических часов в день.

4.4. Преподаватели имеют право на свободу выбора методов и средств обучения студентов, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

4.5. Привлечение преподавателей и сотрудников к работе в выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, связанные с охраной зданий университета и нормальным функционированием инженерно-технических коммуникаций (ст. 113 ТК РФ). Работа за эти дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

4.7. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, администрация обязана установить гибкий график, неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 93 ТК РФ).

4.8. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), время и продолжительность которого определяется ПВТР и должностными инструкциями.

5.2. Очередной отпуск предоставляется работнику по графику, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников (ст. 123 ТК РФ).

5.3. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

5.4. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ, ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 №181-ФЗ в ред. от 20.07.2012).

5.5. Сотрудникам университета из числа руководителей структурных подразделений, специалистов, а также учебно-вспомогательного персонала, имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, при отсутствии дисциплинарных взысканий предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней путем присоединения его к основному отпуску. Оплата дополнительных отпусков производится за счет фонда заработной платы (ст. 116 ТК РФ).

5.6. По просьбе работника работодатель имеет право предоставлять очередной отпуск по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.7. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по соглашению работодателя и работника может быть перенесен на другое время (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Работникам СмолГУ, не пропустившим ни одного рабочего дня и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение учебного года, предоставляется дополнительный отпуск в размере трех дней с оплатой за счет фонда оплаты труда университета.

5.9. Работники вуза имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу – 3 дня, на похороны близких родственников – 3 дня.

5.10. Отпуск без содержания предоставляется работодателем по просьбе работника при отсутствии серьезных оснований для отказа.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида, предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за счет средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, подлежат перерасчету.

5.14. Стороны договорились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём в рамках требований действующего законодательства.

6. Условия и охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в университете возлагаются на работодателя.

6.2. Ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в структурных подразделениях университета работодатель возлагает на руководителя этого подразделения (проректора, декана, начальника управления, заведующего кафедрой, начальника отдела и т.д.).

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет сотрудников на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая организует совместные действия работодателя и профсоюзного комитета сотрудников по обеспечению выполнения требований охраны труда.

6.4. Работодатель и профсоюзный комитет сотрудников ежегодно не позднее 15 февраля в соответствии со ст. 45 ТК РФ заключают Соглашение по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объемов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.5. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим в помещениях университета, соответствующий требованиям санитарных норм и правил (СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

Работодатель обязуется в случаях несоответствия температурного режима в помещениях университета по возможности осуществлять перенос занятий в аудиторию с нормальным температурным режимом.

6.6. За работу во вредных условиях труда работникам, имеющим право на льготы, предусмотренные в специальных списках, устанавливается компенсационная доплата до 12 % базового оклада пропорционально времени, отработанному во вредных условиях труда.

6.7. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) работникам (швейцарам и дежурным по общежитиям) устанавливается компенсационная выплата 35 % базового оклада пропорционально отработанному ночному времени.

6.8. Сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, предоставляются средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными законодательством (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 01.06.2009 № 290н).

6.9. Работодатель финансирует медицинские осмотры (обследования) определенных категорий работников университета в соответствии с действующим законодательством (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н).

6.10. Работодатель принимает научно обоснованные и практически осуществимые меры для снятия психической и физической усталости работников в процессе труда.

6.11. Текущий ремонт помещений университета, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществляется в нормативном порядке и с учетом требований надзорных служб.

6.12. Работодатель организует содержание в надлежащем санитарно-техническом состоянии корпусов и общежитий, обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

7. Социальные гарантии работников университета

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет сотрудников принимают на себя обязательства по организации и финансированию мероприятий социальной сферы для работников университета и членов их семей.

7.2. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой стоимости путевок по совместному решению администрации СмолГУ и профсоюзного комитета сотрудников.

7.3. Лечебно-профилактическую помощь в предупреждении заболеваний студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников обеспечивает санаторий-профилакторий СмолГУ.

Путевки в санаторий-профилакторий выдаются на основании решения комиссии по социальному страхованию СмолГУ. Пациенты профилактория оплачивают полную или частичную стоимость путевки за весь срок пребывания в санатории-профилактории.

С целью более полного использования лечебно-оздоровительных возможностей санатория-профилактория университета допускается обслуживание пациентов в форме пансиона.

7.4. Деятельность санатория-профилактория СмолГУ, как структурного подразделения университета, определяется Положением, утверждаемым в соответствии с Уставом СмолГУ по согласованию с профсоюзными комитетами сотрудников и студентов.

7.5. За работниками, находящимися в отпуске в связи с рождением ребенка, сохраняется право на получение путевок в санаторий-профилакторий университета.

7.6. Профсоюзный комитет сотрудников СмолГУ выплачивает из средств профсоюзного бюджета работникам – членам профсоюза:

- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;
- материальную помощь в связи со смертью работника или его близких родственников;

- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением, не более 1 раза в год.

При наличии финансовой возможности работодатель перечисляет на эти цели профсоюзному комитету сотрудников денежные средства (ст.32 ТК РФ; п. 2 ст. 28 Закона о профсоюзах).

7.7. При наличии финансовой возможности по представлению руководителя структурного подразделения работодателем производится единовременная выплата работнику-юбиляру (50 и через каждые последующие пять лет) при непрерывном стаже штатной работы в университете:

- от пяти до десяти лет – не более одного должностного оклада;
- свыше десяти лет – не более месячной заработной платы (без совместительства).

7.8. Профсоюзный комитет сотрудников при наличии финансовой возможности может приобретать путевки на санаторно-курортное лечение работников – членов профсоюза по медицинским показаниям с полной или частичной компенсацией их стоимости.

8. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников

Стороны договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Законом о профсоюзах и другими законодательными актами.

8.1. Конференция работников и обучающихся СмолГУ является коллегиальным органом управления университетом.

8.2. Интересы работников СмолГУ в социальном партнерстве представляет первичная профсоюзная организация сотрудников, в лице профсоюзного комитета сотрудников университета (ст. 29 ТК РФ). Профсоюзный комитет сотрудников осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза вуза, осуществляет пропаганду трудового законодательства. Председатель профсоюзного комитета сотрудников входит в состав Ученого совета СмолГУ.

8.3. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации сотрудников СмолГУ в бесплатное пользование:

- помещения, необходимые для работы как самого профсоюзного комитета (зальный корпус, кабинет № 3), так и для проведения заседаний, собраний ППО;
- необходимое для деятельности профсоюзного комитета сотрудников оборудование, оргтехнику, мебель, транспортные средства и средства связи (телефон, интернет).

Работодатель осуществляет техническое обслуживание оргтехники, компьютеров, множительной техники предоставленной профсоюзному комитету сотрудников.

8.4. Работодатель оказывает приоритетную поддержку деятельности профсоюзного комитета сотрудников в случае осуществления ее в уставных целях и направления на решение социально-экономических проблем работников СмолГУ.

8.5. Работодатель, при наличии финансовой возможности, ежемесячно перечисляет профсоюзному комитету сотрудников денежные средства на организацию и проведение им культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в СмолГУ (ст.32; ст. 377 ТК РФ; п. 2 ст. 28 Закона о профсоюзах).

8.6. Администрация, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзного комитета сотрудников посещать подразделения университета, в которых работают их члены для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.7. Профсоюзный комитет сотрудников может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов работников университета.

8.8. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников организует начисление и безналичный перевод членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов с обязательным представлением копий платежных поручений в профсоюзный комитет сотрудников университета.

8.9. Работодатель признает профсоюзный комитет сотрудников существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.10. По просьбе председателя профсоюзного комитета сотрудников СмолГУ членам профсоюзного комитета предоставляется свободное от работы время в течение рабочего дня с сохранением заработной платы для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива (ст.25 Закона о профсоюзах).

8.11. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета сотрудников и председателями профсоюзных бюро факультетов университета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета сотрудников СмолГУ.

8.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных бюро, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета, а членов профсоюзного комитета сотрудников университета, кроме того – с согласия областного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Увольнение по инициативе работодателя профсоюзных организаторов подразделений допускается с согласия профсоюзного комитета сотрудников университета.

8.13. Увольнение по инициативе администрации работников СмолГУ, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается без согласования с профсоюзным комитетом сотрудников в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном ст.374, 375, 376 ТК РФ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель создает комиссию из равного числа представителей Сторон в количестве 6 человек для осуществления контроля за применением норм Коллективного договора.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется в соответствии с Федеральным законодательством.

9.3. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.4. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции работников или Ученом совете СмолГУ.

10. Ответственность за невыполнение коллективного договора

10.1. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

10.2. По требованию профсоюзного комитета сотрудников работодатель (администрация вуза) обязана принять меры, предусмотренные законодательством к руководителю подразделения, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства по Коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП РФ).

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью на 16 листах в 1 экз.
Исполняющий обязанности ректора
М.Н. Артеменков

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
Отдел социальной защиты населения в Ленинском районе города Смоленска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«28» января 2019 г.
рег. № 10/15-19
консультант Крук Е.В
(должность и фамилия специалиста, осуществившего регистрацию)
Подпись

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 03B6A3C600B7ADA9B742A1E041DE7D81B0
Владелец: Артеменков Михаил Николаевич
Действителен: с 04.10.2021 до 07.10.2022